

# 労働組合の役割と 踏み込んだ専門的支援活動

フー  
麗 ● 連合徳島

## はじめに

外国人技能実習法が施行されて3年が経過するなか、外国人技能実習生の数は、2020年には40万人を超えて過去最高となった。新型コロナウイルス感染症拡大の影響による外国人労働者の解雇や賃金の未払い、出国制限による帰国困難等により、多くの外国人労働者が厳しい状況におかれている。

2021年4月4日に日本テレビの「NNNドキュメント」『夢見た国でみたものは～彷徨う令和の外国人技能実習生～』が放送され、連合徳島による外国人技能実習生に関する取り組みが取り上げられた。番組を作った四国放送は2年前から外国人材の受け入れと共生をテーマに、徳島県内の外国人労働者をめぐる問題についてシリーズで番組を制作し、連合徳島は密着取材に協力した。連合徳島の外国人労働者を支援する取り組みについて紹介され、視聴者から驚くほど多くの反響を頂き、改めて報道の重要性と労働組合の役割を再確認した。

外国人技能実習制度とは本来、途上国の若者らが、日本で様々な技術を学びそれを母国の発展に

活かすという制度である。同時に、技能実習生は、人手不足を補う貴重な労働力となっているケースが多く、その数は40万人を超えている。彼らにとっても日本は「夢見た国」のはずだったが、その一方で、労働環境には問題が多く、長時間労働や賃金未払い、暴言暴力といったケースが後を絶たない。



日本テレビ「NNNドキュメント」『夢見た国でみたものは～彷徨う外国人技能実習生～』より

## 連合徳島と連合四国ブロックの 取り組み

2003年3月、大阪のNGO RINK（すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク）からの一本の電話が外国人研修生相談

のきっかけとなった。研修先の会社が監理団体である協同組合への管理費を滞納したため、その研修生らは協同組合により引き取られ、11ヶ月の研修期間のみで帰国させられそうになっていた。彼らは多額の管理費を送り出し機関に支払って3年契約を約束されて来日したため、そのまま帰国してしまえば借金しか残らない。大阪領事館に相談したが、管轄外と言われ、仕方なく、RINKに駆け込んで助けを求めた。RINKの事務局長は連合徳島に協力要請を行った。研修先における労働条件は、労働時間が毎月200時間として算定され、月給は6万円、ただし、そのうち3万円が強制貯金として会社に保管されていた。200時間を越える分は残業代として時給500円で支給されていた。わたしたちが受け入れ企業と監理団体である協同組合と交渉した結果、解決金は支払われたものの、残念ながら、新しい研修先は見つげられず、彼らは帰国せざるを得なかった。既に18年が経過したが、そのときの彼らの表情と理不尽な理由で帰国させられた無念さが記憶に残っている。

2007年、徳島県内の外国人労働者について、不払い残業、労災隠し等の労働基準法違反が大きな社会問題となっていた。連合徳島が徳島県・徳島労働局・徳島県中小企業団体中央会に呼び掛け、「外国人研修・技能実習制度適正化推進会議」を開催した。連合徳島においても相談者の立場に立った迅速かつ丁寧な相談・支援に積極的に取り組むとともに、徳島県・徳島労働局・各労働基準監督署・徳島県中小企業団体中央会との役割分担等を明確にして、相談機能体制の充実に取り組んだ。

そのころ、愛媛県東予地域が外国人研修生受入れ特区として認定されたため、連合愛媛でも外国人労働者（実習生を含む）からの相談が増加していたことから、早急に連合徳島と連合愛媛との連携体制を構築することとした。また、連合四国ブロック・連合愛媛として「外国人研修実習生労働

相談」を2回実施した。

2008年10月1日、連合徳島が呼びかけ、連合四国ブロック「外国人労働相談所」を開設した。これは、第9回連合定期大会において決定された「モデル相談所」の一つの取り組みであり、四国管内で増加傾向にある中国人を中心とした、外国人研修・技能実習制度に関連する労働相談に対応するため設置したものである。ブロック内専用フリーダイヤルを開設し、労働相談機能の強化と人権尊重・労働者保護等の立場に立った取り組みを進めてきた。開設後、20日間で延べ50件の相談が愛媛県・香川県からも寄せられた。

連合徳島（四国ブロックを含む）に寄せられた相談件数は、2003年3月から今日までの18年間で、約900件にのぼる。地域は四国ブロックのほか、佐賀県・岐阜県などブロック外からの相談もあり、国籍は中国・ベトナム・インドが多い。具体的なあっせんや交渉を行った事例は約170件となっている。違法行為は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、協同組合法や職業安定法、派遣法、民法、刑法といった分野にまで及んでいる。相談内容は、労災・賃金未払い・不払い残業・休日手当割増賃金未払い・解雇予告手当・最低賃金・社会保険・年次有給休暇・会社倒産閉鎖の未払いなど深刻な状況になっている。

## 労働相談の事例

次に、連合徳島で受けた労働相談をいくつか紹介していきたい。

### 事例1：突然解雇されたインド人調理師Eさん

未払い賃金が半年残る中で突然解雇されたインド人調理師Eさんの相談事例である。

労働相談の後、労働基準監督署に申告し、未払

貸金立替払制度を利用して未払い分の8割が支払われた。しかし、妻と二人の息子を養うには十分な収入が得られていない状況が続いていた。連合徳島は、フードバンクを利用して彼に支援を行った。コロナ禍では帰国もできず、「特定活動」の資格外活動が認められ、週に28時間のアルバイトをしながら暮らしている。こうしたケースで利用できる制度と方法を調べたところ、生活保護や一時的な資金の緊急貸付制度は長期在留資格をもつ外国人は申請できるものの、彼のような短期在留資格の外国人には手助けが何もないことがわかった。

## 事例2：農業に従事するベトナム人技能実習生 Zさん

来日4ヶ月経った頃、社長が仕事をさせてくれずに、収入が得られなくなり、実習先から逃れ、連合徳島へ相談に来たベトナム人技能実習生Zさん（女性）の事例である。彼女から相談を受ける中で以下のようなことを聞き取った。

- ① 作業中、社長がハウスビニールを下ろすよう指示したが、実習生がすぐ反応できなかったことが原因で、社長は実習生の先輩を蹴り倒した。本人が涙を流して痛みを訴えたが、社長は病院へ連れて行ってくれなかった。そのほかにも、実習生の方へコンテナを蹴ったり、机を投げたりしていた。
- ② 社長が毎晩19時から23時まで寮にいて、床や2段ベッドの上に寝こんだりしている。トイレへ行くとき、扉が開いたまま、彼女（実習生）たちに見えるようにした。
- ③ 給料は、手取り15万円以上の場合、現金1万円を社長に渡すルールがある。
- ④ 社長がほかの実習生に暴力を振るった際、彼女は自分に矛先を向けられないように一生

懸命に謝って、社長の暴力から免れた。社長の暴力暴言が日常茶飯事になって怖かった。

- ⑤ 毎月、監理団体は巡回に来てくれたが、訪問時間は5分程度で、問題点を聞いてくれなかった。監理団体のアンケートに答えたが、そのときは社長がそばにいて、何も言えなかった。監理団体には何回も訴えたが無視された。毎日恐怖を感じながら耐えていたが、そのときのことがトラウマになっており、ほかの監理団体への移籍を希望している。

対応として、連合徳島は監理団体と接触し、事情確認と受け入れ先企業と監理団体の移籍を依頼した。それに対して、監理団体は、ほかの実習生に確認したが、社長のふるまいは愛情表現で暴力ではないなど、Zさんとすれ違う内容の返答をしてきた。連合徳島は、監理団体を説得し続けながら、外国人技能実習機構にも内容を連絡し、協力を求めた。しかし、移籍先が見つからず、また、コロナ禍で帰国することもできなかった。その結果、現在は在留資格の延長と資格外活動の申請が許可され、アルバイトをしながら、帰国の日を待っている。

## 事例3：休業補償不支給で労基署に撤回を求めている中国人技能実習生 Rさん

次に、休業補償が不支給となり、労基署に撤回を求めて徳島労働者災害補償保険審査官に不服申立を行った中国人技能実習生Rさんの事例である。

Rさんは、劣化した牛舎の屋根の改修工事を行っていたところ、3mの高さの屋根から落下し腰椎と歯を負傷した。一緒に仕事していた日本人の同僚2人が会社に電話したが、救急車は呼ばなかった。牛舎の外へ運ばれ、冷たい道に、会社の車が来るまで1時間半横になっていた。その後、病院で「第1腰椎破裂骨折」と診断され、腰椎の椎

弓根に8本の金属製スクリューを入れ、それを2本の金属棒で連結する手術を受けた。

これらは労災認定されたものの、本人は労災であることを知らされなかった。また、会社は保険給付受給のため、郵貯口座を開設したが、Rさんには給付金を渡さなかった。そして、Rさんは入院中、社長からは「仕事をしていないので給料はない」と言われていた。また、入院・通院中は社長だけが同行し通訳がつかなかったため、医者と社長が日本語で話していて、Rさんには病状が理解できなかった。手術3ヶ月後、医師より軽作業であれば業務復帰が可能との診断が出たので復帰したが、建築現場では軽作業でなく、ほかの従業員と同じ業務を任せられ、夜遅くまで残業していた。職場復帰2ヶ月後、病状が悪化し、腰椎と足の痺れや痛みには耐えられず、再び休業せざるを得なかった。病状の悪化により、抜釘手術は予定よりも半年延期することになった。Rさんは、休業中、会社と監理団体から帰国して療養することを勧められていた。

連合徳島は以上の経緯をふまえ、労基署に対して労災の算定基礎賃金に残業代が含まれていないことを説明して、再計算を要請した。さらに、主治医が書いた「抜釘まで休業が必要である」という診断書と「休業補償給付支給申請書」を労基署に提出したところ、労基署からは通院した14日みの休業補償支給決定が届いた。それに対して、連合徳島は、2016年4月から施行された「行政不服審査法及び行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」に基づき、徳島労働者災害補償保険審査官に対して、不服申立を行った。それと同時に、行政文書（治療関係書類）や会社が監督署に提出した「死傷病報告」、監督署が作成した「監督復命書」の開示を請求し、文書その他の物件の閲覧等を申請した。

この結果、開示請求が認められ、さらに徳島県

内初の口頭意見陳述が開催された。これによって、監督署が主治医の意見ならびに必要な専門医の意見を聞いておらず、また実習生本人の腰椎と足の痺れ、痛みには耐えられないという申し立ても把握しておらず、不支給ありきの行政処分を下した杜撰な実態が明らかになった。徳島労災補償保険審査官は、実習生が請求した休業補償給付205日のうち155日間については、休業補償給付の支給要件を満たしていると判断した。さらに、主治医が転動したことにより症状が改善されないまま治療したと判断されたということも判明したため、労基署に指定病院等（変更）届を提出して、多言語医療機関で継続治療を続けた。しかし、労基署は、労災保険による継続治療を認めなかった。これに対しては、ただ、多言語医療機関と連携することで健康保険から給付される傷病手当の申請は通すことができ、傷病手当を受給することで治療中の医療費と生活費を補填することができた。

以上の労災不支給事案を通して、次のような問題点が見えてきた。

- ① 労災保険制度は複雑で、外国人労働者にとって仕組みを理解するのが難しく、ケガした労働者が置き去りにされる。
- ② 労災案件が発生した際、外国人労働者は申告主義の行政手続きに不慣れであり、また、会社からの嫌がらせにより手続き（休業給付申請など）が遅延させられることで、労災制度本来の救済を受けられない。
- ③ 今回、会社は労災保険給付の算定基準に残業代を含まない給料額を記入したが、労基署は罰則を科さず、申告修正で済ませ、会社の優良事業所の資格も取り消さなかった。また、医師の診断があるにもかかわらず、労基署は休業補償給付を一部のみ支給と決定した。このように、労基署には会社の不正に対する処分が不十分であったり、決定に不作為がある

などの問題がある。

- ④ 労働局に関しては、労働局の現場の人手不足に対応し、労災認定に携わる担当者は知識

取得のための研修と現場の経験を積む必要がある。



腰椎・椎弓根の固定に使用された8本の金属製スクリューと2本の金属棒



手術後の背中

中国人実習生  
**休業補償不支給で陳述**  
県内初 労基署に撤回求める

松茂町内の中国人技能実習生(30)が療養・休業補償の不支給処分取り消しを求めて徳島労働者災害補償保険審査官に審査請求し、請求人が12日あった。徳島労働局によると、処分を出した行政庁への陳述が2016年に認められて以降、県内では初めて。

連合徳島によると、実習生は18年10月、建設作業中に腰の骨を折って入院。19年1月末に職場復帰したものの足にしびれがあり、4月から休職した。その後「19年10月まで安静が必要」とする主治医の診断書を受け、補償給付を徳島労働基準監督署に申請。しかし、4〜10月のうち入院した計14日以外は不支給となったため、審査請求した。

徳島労働局で口頭陳述があり、実習生と合徳島の島和久事務局長ら3人が出席。労基署が主治医と面談して「軽作業は可能」とする回答を得たとした点に、島事務局長は「面談だけで判断し、十分な調査をしていない」などとして処分取り消しを求めた。

労基署は「個別の事案には答えられない」としている。

(新居和人)

出所：徳島新聞2020年3月13日朝刊

**事例4：過労死ラインを超える残業代が未払いのまま帰国を余儀なくされた技能実習生Lさん**

第3号実習生として再来日した技能実習生Lさんは、過労死ラインを超える残業をしながらも請求期限が過ぎていたため、残業代が未払いのまま帰国せざるを得なかった。聞き取りをしていくと、残業時間の時給額は、来日1年目が400円、2年目が550円、3年目が700円、4年目が700円、5年目が850円だった。残業代の支払いは現金で、給料明細には基本給分のみ記載されている。休日含め、ほぼ毎日遅くまで勤務し、年間5日間しか休みがなかった。残業が最も多かった月は214時間に及んだ。未払いの残業代は213万円だった。社長は実習生に未払い残業代を請求させない誓約書を書かせようとしたが、実習生が拒否した。それに対して、社長は会社の倒産を示唆した。さらに、連合徳島へ相談に行ったことに対して、社長とその妻は「お前のしたことで会社は潰れる。最低な人間や。卑怯だ、お前は。」と言い、会社の継続経営は不可能になったので直ちに国に帰るよう迫った。こうして、一時間以上責められ続け、彼女は帰国の同意書にサインしたが、在留期限はまだ半年以上残っていた。

しかし、未払い賃金の請求権の時効（2年）により、働いていた4年間半のうち2年6ヶ月分を受け取れず、会社は31万円しか支払わなかった。また、彼女は4年半日本にいて、一度も和食を食べた経験がなく、しかも外食した経験もゼロ。帰国の前夜、彼女と一緒に食事をした。4年半にして初めてお寿司を食べて喜ぶ姿に複雑な気持ちになった。

**事例5：会社倒産により未払い賃金の1割しか支払われなかった技能実習生11名**

徳島県西部の2つ縫製工場（夫婦で経営）で働

いていた中国人実習生11名は、毎月1万円の生活費しか支払われていなかった。帰国までに支払う約束を交わしていたという。未払い賃金は、11名で合計約2,500万円（労働基準監督署算出）にのぼっていた。しかし、突然の会社の倒産で、実習生たちは生活に困窮した。食料品がなく、河川敷で採った草を調理して腹の足しにしていた。

救済制度である「未払賃金の立替払制度」を利用したが約70万円しか支払われておらず、未払い賃金の約1割程度にとどまった。生活支援は、フードバンクや連合徳島地域ユニオンの協力を得た。



仲間の支援で食糧を確保



河川敷でとった草



NPO法人フードバンクとくしまにより提供された食品と食材仲間の支援で食糧を確保

## 技能実習制度の問題点

技能実習生が安心かつ安全に暮らしていける環境づくりには、以下の点から罰則付きの法改正・法整備について改善の余地がある。

### A. 外国人技能実習生制度の目的と実態の乖離

安価だが産業に不可欠でもある労働力の供給方法として利用されている実態がある。雇用主が安価で使い捨てる労働者とする傾向は変わっていない。他方、技能実習生自身は出稼ぎのために制度を利用している。

### B. 労働者であるのに「転職の自由」がない

転職ができないことで、実習先の雇用主から支配され、実習生もそれを我慢するという状況が起こりやすい。

### C. 送り出し機関、監理団体の「中間搾取」

保証金・違約金・実習生管理費等による「中間搾取」が生じている。

### D. 未払い賃金に対応する制度の改正

「未払賃金立替払制度」では、会社の倒産により未払い賃金が発生していた場合、その一部を政府が事業主に代わって立替えて支払っているが、立替払いの対象となる期間は退職日の6ヶ月前までであり、さらに、年齢による立替払い金額の上限も設けられている。その結果、未払い賃金総額からみると、1割程度しか救済ができないこともあるため、救済基金制度を創設し、被害を最小限にとどめる必要がある。実習生の在留期限は5年（実習生第3号）で、特定技能1号を含めると10年であり、実習期間中の未払い賃金の補償が不十

分になる恐れがある。未払い賃金の請求権時効について法改正すべきである。

### E. 強制帰国の防止

未払い賃金を請求した際などに、強制帰国させられる恐れがある。また、会社の判断次第で、技能検定試験を受験させてもらえず、滞在不可・再入国不可になる弱みも抱えている。会社に対するトラブルをかかえた技能実習生の保護を徹底すべきである。

### F. 外国人労働者に対応した労働法制度の整備

外国人労働者受け入れ拡大にあたり、関連する法律との間で矛盾する点の整備が必要である。特に、労災保険制度は複雑で、自己申告が難しい外国人労働者にはマッチしていない。また、労働災害が年々増加しており、外国人労働者も母国語で研修を受けることを義務化すべきである。

### G. 技能実習生の人権尊重・労働者保護

人権尊重・労働者保護との観点から「外国人技能実習生を働く仲間として位置づける」相互理解に立った取り組みが重要である。技能実習生一人ひとりには家族がいる、魂がある。日本より貧しい国から来たという理由で傷つけられてはいけない。

## 労働相談の現場からの提言

全国的に外国人技能実習生の労働災害も増加している。そこには、いわゆる3K職場で働く実習生が多いこと、そして、技能実習生に対する安全衛生教育が不十分であること、といった背景がある。また、災害時の多言語対応病院や医療保険制度についての情報提供が技能実習生にとって不可

欠である。徳島県内でも技能実習生の墜落死亡事故や交通死亡事故が発生しており、早い段階での相談体制や法的支援、さらには、外国人対応（多言語対応）病院の確保等の医療支援が求められる。少なくとも公的医療機関が多言語対応（オンライン対応でも）できたら、安心な環境づくりにつながる。また、特にコロナ禍では、行政に支援サポート体制の強化も求められている。

未払い賃金については、裁判で勝ち取ったにもかかわらず、会社に支払い能力がないとして、結局解決しないこともある。その際、監理団体は、技能実習生を日本へ受け入れ、各受け入れ企業に派遣した点で連帯責任があり、その責任を全うすべきである。また、未払い賃金の補償のための拠出金制度を創設する必要がある。監理団体と受け入れ企業が別途支払う積立制度を作り、積立金は公的な信託機構に預ける仕組みで、働いていた労働報酬がきちんと補償されることで、安心な就労

環境づくりにつながる。

連合本部と連合四国ブロックを通じて、外国人技能実習制度に関する意見を述べ、連合徳島の推薦議員が県議会と市議会で外国人労働者の支援策の問題を提起してきた。しかし、未だに解決方法はなく、これが最大の問題だと思っている。多くの人たちが、国の政策として法整備が必須であり、仕組みが抜け穴だらけと指摘してきたが、政府は矛盾を抱えたまま外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策を進めている。しかし、根本的な問題を見て見ぬふりしてはいけない。連合は外国人技能実習制度の適正な実施に向けた取り組みとして、周知活動や厚生労働省および外国人技能実習機構に対する要請行動などを行っている。ナショナルセンターである連合こそ力を発揮して、技能実習生の権利保護に向けた運動と制度の適正化に取り組み、社会の公器として労働組合の役割を果たしていくことが期待される。